

Aufgabenheft zur Funktionsrolle «Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg» in der Studienvariante Quereinstieg (Version Studienjahr 26/27)

Version 21. Januar 2026

Überblick

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg..... | 3 |
| 1.1 | Anerkennung und Absicherung der Herausforderungen im Berufseinstieg | 3 |
| 1.2 | Beteiligte Funktionsrollen beim Begleiteten Berufseinstieg – Rollenklärung | 3 |
| 1.3 | Ziele des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg | 4 |
| 1.4 | Aspekte der Berufseinführung beim Mentorat Begleiteter Berufseinstieg | 4 |
| 1.5 | Formelle Rahmung des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg | 5 |
| 1.6 | Rekrutierung von Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg | 5 |
| 1.7 | Qualifizierung zum*zur Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg | 5 |
| 2 | Aufgabenheft Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg | 6 |
| 2.1 | Zweck der Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg | 6 |
| 2.2 | Erforderliche Kompetenzen..... | 6 |
| 2.3 | Pflichten und Aufgaben | 6 |
| 2.3.1 | Pflichten | 6 |
| 2.3.2 | Aufgaben..... | 7 |
| 3 | Anhang 1: Konzeptionelle Überlegungen zum Begleiteten Berufseinstieg..... | 9 |
| 3.1 | Herausforderung Berufseinstieg | 9 |
| 3.2 | Der Begleitete Berufseinstieg in der Studienvariante Quereinstieg..... | 9 |
| 4 | Anhang 2: Ausgewählte Literatur zu Lehrer*innenbildung, Berufseinstieg und Berufseinführung | 12 |

Vorbemerkungen

In der «Studienvariante Quereinstieg» der PH FHNW starten Studierende bereits während der Ausbildung in den Beruf. Schule und PH FHNW sorgen dabei gemeinsam und kooperativ für eine gelingende Professionalisierung durch passende Anstellungs- und Studienbedingungen.

In Abstimmung mit den Kantonen des BRNW wurde für die Studienvariante das «Mentorat Begleiteter Berufseinstieg» eingerichtet. Mit der Studienvariante gewinnen Schulen also nicht nur neue Lehrpersonen, sondern sie gestalten auch deren Entwicklung durch das «Mentorat Begleiteter Berufseinstieg» mit. Dieses Mentorat wird ausgefüllt durch die **Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg**. Im vorliegenden Aufgabenheft wird die Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg beschrieben.

Änderungen

| Gültig ab | Überarbeitungen (verantw. Leitung Lehr- und Curriculumsentwicklung, PH FHNW) |
|------------|---|
| 10.03.2023 | (1) Neue Reihenfolge von konzeptionellen Überlegungen und eigentlichem Aufgabenheft im Dokument (2) Weitergehende sprachliche Klärung der Funktionsrollen und Anpassung an Studiengangsprache (bspw. Fachteam statt Klassenteam in SEKI) (3) Vereinheitlichung der Begrifflichkeiten und Harmonisierung der Prozesse mit den neuen Webseiten und der neuen Dokumentenlandschaft zum Begleiteten Berufseinstieg an der PH FHNW |
| 12.06.2024 | (1) Aktualisierung: Akteur*innen (Funktionsrollen) und ihre Aufgabenschwerpunkte (2) Herstellung Begriffskohärenz zu aktualisierter Kommunikation (bspw. Stellenformularen und Webseiten) (3) Verbesserung sprachlicher Ungenauigkeiten und Aktualisierungen (bspw. Wegnahme von 'neu' in Bezug auf die Studienvariante Quereinstieg) |
| 17.02.2025 | (1) Aktualisierungen: (a) Da der Eintritt in die Studienvariante BachelorPlus/MasterPlus letztmalig zum Herbst 2024 möglich war, bezieht sich das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg zukünftig nur noch auf die Studienvariante Quereinstieg (b) Der Qualifikationskurs «Mentor*in 'Begleiteter Berufseinstieg'» besteht neu aus vier statt drei Teilen. Der Umfang der Weiterbildung von 2 Tagen bleibt unverändert |
| 21.01.2026 | (1) Aktualisierungen: Es wurde präzisiert, dass die Lehrpersonen, die Mentorees begleiten, diplomiert sein müssen und dass der Begriff Klassenteam auch Stellenpartner*in umfasst (2) Neue Anordnung der Aufgaben |

1 Das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg

1.1 Anerkennung und Absicherung der Herausforderungen im Berufseinstieg

Mit der Einführung und formalen Absicherung des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg leisten die vier Trägerkantone der PH FHNW einen zentralen Beitrag zum Gelingen des Berufseinstiegs in der Studienvariante Quereinstieg. Mit der schulseitigen Bereitstellung entsprechender Personalressourcen über den Zeitraum von zwei Jahren wird Unterstützungsbedarf auf zwei Ebenen abgesichert: Auf der institutionellen Ebene die Herausforderungen des parallel zum Studium stattfindenden Berufseinstiegs, auf der sozialen Ebene die Herausforderung der Bereitstellung von «sozialen Ressourcen» in Form verlässlicher Ansprechpersonen. Der effiziente Einsatz dieser Ressourcen zur Absicherung der Herausforderungen erfordert eine klare Bestimmung der Rollen und Aufgaben der beteiligten Akteur*innen der Studienvariante.

1.2 Beteiligte Funktionsrollen beim Begleiteten Berufseinstieg – Rollenklärung

In der Studienvariante Quereinstieg unterrichten Studierende ab dem zweiten Studienjahr mit einem Umfang von 30-50% an einer Schule ihrer Stufe. An der Schule sichert die Schulleitung die Rahmenbedingungen der Anstellung für die Studierenden der Studienvariante Quereinstieg. Den Studierenden steht während der zwei Jahre das obligatorische Unterstützungsteam aus erfahrenen Lehrpersonen zur Seite. Der*die Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg ist zentraler Teil des Unterstützungsteams und verantwortlich für die Berufseinführung der Studierenden über zwei Jahre. Zusätzlich stehen den Studierenden noch ein Klassenteam/Fachteam resp. ein*e Stellenpartner*in zur Seite. Die hochschulische berufspraktische Ausbildung der Studierenden wird durch eine Praxislehrperson der anstellenden Schule verantwortet. Die folgende **Tabelle 1** gibt einen Überblick über alle Akteur*innen der zwischen Schule und PH FHNW geteilten Ausbildungsverantwortung. Die Akteur*innen Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg und Praxislehrperson werden in **Tabelle 2** nochmals unterschieden.

| | Ausbildungsverantwortung der Schule | | | Ausbildungsverantwortung der PH FHNW | | |
|----------------|---|---|--|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Funktionsrolle | Schulleitung | Klassenteam/ Fachteam resp. Stellen- partner*in | Mentor*in Be- gleiteter Be- rufseinstieg | Praxislehrper- son | Mentor*in der Hochschule | Leitung Refle- xionsseminar |
| Ausbildungsort | Schule | Schule | Schule | Schule | PH FHNW | PH FHNW |
| Person | Schulleiter*in | Diplomierte, er- fahrene Lehr- personen der Schule | Speziell qualifi- zierte Lehrper- son der Schule | Speziell qualifi- zierte Lehrper- son der Schule | Dozierende*r der PH FHNW | Dozierende*r der PH FHNW |
| Aufgabe | Anstellung Personalfüh- rung Ressourcie- rung | Unterstützung beim Berufs- einstieg | Systematische Begleitung des Berufseinstiegs | Berufsprakti- sche Ausbil- dung | Berufsprakti- sche Ausbil- dung | Berufsprakti- sche Ausbil- dung |

Tabelle 1: Akteur*innen (Funktionsrollen) und ihre Aufgabenschwerpunkte

Die Tabelle zeigt, dass sich die Zuständigkeiten und Aufgaben der jeweiligen Funktionsrollen klar unterscheiden. Gleichwohl kann es institutionell notwendig und sinnvoll sein, zwei oder mehr Funktionsrollen in Personalunion auszuführen. Unabhängig davon, ob eine Personalunion besteht oder nicht, sind die Aufgaben von Praxislehrperson und Mentor*in und insbesondere Schulleitung klar zu trennen.

Eine besonders wichtige Unterscheidung ist nötig zwischen der Rolle der Praxislehrperson/des*der Praxiscoach und der Rolle des*der Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg; hierzu dient **Tabelle 2**.

Tabelle 2: Gegenüberstellung Funktionsrollen: Praxislehrperson/Praxiscoach¹ und Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg

| | Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg | Praxislehrperson/Praxiscoach |
|----------------------------------|---|--|
| Im Auftrag der | Schule | PH FHNW |
| Aufgabe | systematische Unterstützung und Beratung zu administrativen und organisatorischen Aufgaben und situativen Anforderungen im Ablauf des Schuljahres | Ausbildung im Rahmen der Praxismodule (berufspraktische Ausbildung) durch Aufbau beruflicher Handlungskompetenzen in Klassenführung, Planung, Gestaltung und Reflexion von Unterricht Bewertung der berufspraktischen Fähigkeiten |
| Schwerpunkt Entwicklungsaufgaben | Rolle als Lehrperson Kooperation in und mit der Institution Schule | Vermittlung von Sach- und Fachinhalten Unterstützung und Begleitung beim Aufbau berufspraktischer Handlungskompetenzen |
| Verhältnis zu Studierenden | beratende Begleitung der Einarbeitung in die schul- und unterrichtsbezogenen Aufgaben vor Ort | Begleitung Praxismodule (studienseitige Lehrveranstaltung) |
| Zeitraum | ganzjährige Begleitung der Studierenden | während Praxismodulen (zeitlich begrenzte Kontakte mit Studierenden) |
| Einbindung an PH FHNW | keine direkte Einbindung an PH FHNW | Einbindung an PH FHNW (Praxismodul, Ressourcierung durch PH FHNW) |
| Qualifizierung | 2-tägige Qualifizierung | 8-tägige Qualifizierung |
| Ressourcierung | via Kanton | via PH FHNW |

1.3 Ziele des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg

Der Kern des Auftrags der Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg ist eine solide Berufseinführung. Diese zielt darauf ab, die Studierenden mit Beginn der Anstellung bei der Bewältigung der anspruchsvollen beruflichen Anforderungen zu begleiten. Diese begleitende Tätigkeit beinhaltet einerseits die systematische Einführung der Studierenden in die schulspezifischen Bedingungen, Regeln, Infrastrukturen und Netzwerke vor Ort. Andererseits leistet die kontinuierliche Ansprechbarkeit für situativ auftretende Fragestellungen der Studierenden einen zentralen Beitrag zur Unterstützung. Hierzu ist es wichtig, individuell passende Lösungen zu finden und die Studierenden in der Bearbeitung der berufsbezogenen Entwicklungsaufgaben zu beraten.

1.4 Aspekte der Berufseinführung beim Mentorat Begleiteter Berufseinstieg

Das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg stellt ein substanzielles Element dar, um die Herausforderung Berufseinstieg parallel zum Studium mit Gelassenheit und Gewinn für Schüler*innen, Kollegium und die Studierenden selbst bewältigen zu können. Diese Unterstützung umfasst folgende zentrale Aspekte der Berufseinführung:

- Unterstützung durch schul(orts)spezifische, strukturierte Einführung, in Absprache mit der Schulleitung

¹ Die Unterscheidung zwischen Praxislehrperson und Praxiscoach kennzeichnet Praxislehrpersonen als Mitarbeitende der Schule, an der Studierende in der Studienvariante angestellt sind. Wo keine Praxislehrpersonen vor Ort zur Verfügung stehen, können Praxiscoachs als Kolleg*innen aus anderen Schulen die Aufgabe übernehmen. Es gilt jedoch auch hier die Koordinationsaufwände für die Rekrutierung und Abstimmungsaufwände im Blick zu behalten.

- Ansprechperson bezüglich situativ auftauchender Fragen zum Unterricht, zur Schule als Institution, zur Gestaltung von Unterricht, zur Mitwirkung in der Schulgemeinde, zur Zusammenarbeit mit Eltern (hierbei nutzt der*die Mentor*in diese Fragen als Anlass für die gemeinsame Bearbeitung allgemeiner Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg)
- Unterstützung bei Fragen zur Lehrmittelauswahl, zu Unterrichtsmaterialien und zur Erweiterung des didaktischen Repertoires
- Unterstützung bei der Erstellung von lang- und kurzfristigen Unterrichtsplanungen (was punktuell zusätzlich durch Praxislehrperson/-coach unterstützt werden kann)
- Unterstützung im Aufbau eines Netzwerks in der Schulgemeinde und eventuell darüber hinaus

1.5 Formelle Rahmung des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg

- Das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg wird für die Studienvariante Quereinstieg in den Studiengängen Kindergarten-/Unterstufe, Primarstufe sowie Sekundarstufe I eingerichtet.
- Grundlage der Tätigkeit als Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg bildet eine obligatorische 2-tägige Qualifikation und das «Aufgabenheft zur Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg in der Studienvariante Quereinstieg».
- Die Lehrperson erhält für das Mentorat zwei Jahre lang eine Entlastungslektion pro Woche aus dem Ressourcenpool der Schule.

1.6 Rekrutierung von Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg

Die Schulleitung ist für die Rekrutierung einer geeigneten Lehrperson als Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg zuständig. Sie beauftragt frühzeitig die Teilnahme der Person an der Weiterbildung Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen sowie die allfällige Ergänzung des Aufgabenhefts gehören zu den Befugnissen der Schulleitung. Sie stellt auch die Ressourcierung der Aufgabe (eine Lektion pro Woche über zwei Jahre) sicher. Die Aufgabe des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg ist kein festes Amt, sollte aber in der Regel für die Gesamtdauer des zweijährigen Begleiteten Berufseinstiegs vereinbart werden. Ein Anspruch auf eine Zuteilung besteht nicht.

1.7 Qualifizierung zum*zur Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg

Die Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg besuchen das obligatorische Weiterbildungsangebot der PH FHNW. Detaillierte Informationen sind auf der Webseite der PH FHNW zur Anstellung im Begleiteten Berufseinstieg abrufbar ([LINK](#)), dort finden sich auch weitere Informationen für Schulleitungen und Verlinkungen zur Qualifikation für Praxislehrpersonen.

2 Aufgabenheft Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg

2.1 Zweck der Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg werden in der Studienvariante Quereinstieg eingesetzt, um Studierende mit Anstellung bei der Bewältigung der zahlreichen Herausforderungen des Berufseinstiegs über den Zeitraum von zwei Jahren zu beraten.

2.2 Erforderliche Kompetenzen

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg sind erfahrene Lehrpersonen mit ausgeprägten beratenden Fähigkeiten in der Berufseinführung. Die damit erforderliche Haltung besteht darin, sich trotz umfassender eigener Erfahrungen und den damit entstandenen Selbstverständlichkeiten in die Lage zu versetzen, die Herausforderungen der Studierenden im Berufseinstieg aus *deren* Perspektive wahrzunehmen und wirksame Unterstützung anzubieten. Die Gestaltungsautonomie und die eigentliche Handlungsanforderung werden hierbei jedoch bei den Studierenden selbst belassen. Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg vertreten die Ansprüche ihres Berufsstandes, kommunizieren aber auch realistische Erwartungen an individuelle und situative Leistungsgrenzen.

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg

- leisten einen Beitrag zur Entwicklung der beruflichen Werte und der Einstellungen der Studierenden
- erkennen Herausforderungen, die sich Studierenden, z. B. im Verlauf des Schuljahres, stellen (z. B. Planung erster Schultag, Elterngespräche etc.) und können Angebote bereitstellen, diese Herausforderungen frühzeitig und strukturiert vorzubereiten,
- kennen die besonderen Herausforderungen der Studienvariante und unterstützen die Studierenden dabei, die Ansprüche von Anstellung und Studium zu vereinen,
- sind sich ihrer eigenen Doppelrolle gegenüber den Studierenden als Kolleg*in und Mentor*in bewusst,
- erkennen Entwicklungsaufgaben bei den Studierenden,
- laden Studierende nach Möglichkeit an Anlässe ein und beteiligen sie, indem ihre Tätigkeiten in der Schule zum Gesprächsgegenstand werden.

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg sind also in der Lage, Verbindlichkeit bezüglich regelmässiger und strukturierter Gespräche mit den Studierenden herzustellen und koordinieren ihre Tätigkeiten – in Absprache mit der Schulleitung – mit dem schulspezifischen Einführungsprogramm. Wo kein solches Einführungsprogramm vorhanden ist, entwickeln Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg ein solches in Absprache mit der Schulleitung. Mentor*innen und Schulleitung sind über den Verlauf der Berufseinführung in regelmässigem Austausch.

2.3 Pflichten und Aufgaben

2.3.1 Pflichten

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg haben folgende übergreifende Pflichten

- *Unterstützungspflicht der Studierenden:* Die Pflicht, die Studierenden im genannten Umfang regelmässig und Herausforderungen antizipierend zu unterstützen, ist Kern der Tätigkeit als Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg. Zu dieser Pflicht gehören z. B. die Vereinbarung fester wöchentlicher Austauschzeiten, die Einrichtung eines «Themenspeichers für die*den Berufsteigende*n», in dem diese*r Unterstützungsbedarf auch zwischen den Austauschtreffen dokumentieren kann. Das Erkennen von Herausforderungen und von Ereignissen im Verlauf des Schuljahres, wie z. B. ein Elternabend, dessen frühzeitige Planung und Strukturierung, Verständigung über Ziele und Arbeitsformen, das Zurver-

fügungstellen von Vorlagen etc., entlastet Berufseinstiegende massgeblich und sorgt für eine Entzerrung der wöchentlichen Arbeitsaufwände. Gleichwohl kann mit dieser Pflicht aber nicht die Erwartung verbunden sein, dass derartige Unterstützungsleistungen immer und zwangsläufig auch zum Erfolg führen.

- **Rechenschaftspflicht gegenüber der Schulleitung:** Diese Pflicht besteht darin, die Unterstützung der Studierenden strukturiert zu dokumentieren und die Schulleitung in regelmässigen Zeiträumen (mindestens halbjährlich) zu informieren. Ergeben sich im Einzelfall besondere Belastungssituationen für die Studierenden, werden allfällige Unterstützungsmassnahmen auch mit der Schulleitung, ggf. dem*der Stellenpartner*in und der Praxislehrperson, abgesprochen.
- **Teilnahmepflicht an Austauschveranstaltungen der PH FHNW (ca. zwei pro Jahr):** Die Notwendigkeit zu Beteiligung an den Austauschveranstaltungen, die seitens der Mentor*innen der Hochschule initiiert werden, ergibt sich aus der Kooperationsanforderung der Akteur*innen aus dem Berufsfeld und der Hochschule.
- **Schweigepflicht:** Diese Pflicht besteht gegenüber allen Personen, welche gemäss organisatorischem Ablauf nicht am Auftrag «Berufseinführung» beteiligt sind.
- **Dokumentations- und Aufbewahrungspflicht:** Bis zum erfolgreichen Abschluss der Berufseinführung für die Studierenden sind Mentor*innen Berufseinstieg zur Dokumentation und Aufbewahrung der Berichte verpflichtet. Nach Abschluss vernichtet sie*er die Berichte.

2.3.2 Aufgaben

| Aufgaben | Konkretisierung |
|---|--|
| vor Beginn des Mentorings | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Besuch obligatorische Weiterbildung Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg der PH FHNW – Erarbeitung Einführungsplanung für die Studierenden sowie Jahresprogramme für Berufseinführung für beide Mentorsjahre | <p>Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Qualifikation für die Mentorsatstätigkeit an der PH FHNW <p>Jahresprogramme</p> <ul style="list-style-type: none"> – Planung anhand Jahresprogramm der Schule und Musterplanungen² der Studiengänge <p>Einführungsplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Erstellung Einführungsplanung in Absprache mit Schulleitung; enthält neben dem üblichen Administrativem: Regelungen und Gepflogenheiten der Zusammenarbeit mit Eltern, Feste und andere schulische Rituale |
| zu Beginn des Mentorings | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Einführung in Aufgaben des Berufsfelds Schule entlang der erstellten Einführungsplanung – Einführung und Integration in lokales Schulhaus-Team, lokale Schulkultur – Sicherstellung der Ansprechbarkeit für die Studierenden | <p>Ansprechbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vereinbarung verlässlicher Strukturen zur Erreichbarkeit bei unerwarteten Ereignissen – Klärung der Kommunikationskanäle zwischen Mentor*in und Studierenden (siehe plan-/ausserplanmässige Gespräche unten) |

² Im Weiterbildungskurs «Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg» wird eine Musterplanung zur Verfügung gestellt.

| während des gesamten Mentorings | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – planmässige und ausserplanmässige Gespräche – Unterstützung in herausfordernden Situationen – Planung von schulischen Anlässen – gegenseitige Unterrichtshospitationen – Durchführung von Standortgesprächen – Teilnahme an PH-Austauschanlässen | <p>Planmässige Gespräche</p> <ul style="list-style-type: none"> – regelmässig zu fest vereinbarten Terminen <p>Ausserplanmässige Gespräche</p> <ul style="list-style-type: none"> – Klärung, wann und in welcher Form die Studierenden auf den*die Mentor*in zugehen können ausserhalb der fest vereinbarten Termine <p>Schulische Anlässe</p> <ul style="list-style-type: none"> – nach Bedarf Beteiligung an und gemeinsame Vorbereitung von Elternabenden/-gesprächen und anderen schulischen Anlässen <p>Unterrichtshospitationen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mentor*in lädt Studierende regelmässig zum Hospitieren ein – Studierende laden Mentor*in mindestens einmal pro Halbjahr zum Hospitieren ein (<i>keine beurteilende Ausbildungssituation, sondern kollegiales Unterstützungs- und Entwicklungsangebot</i>) <p>Standortgespräch (<i>kein Mitarbeitendengespräch, anstellungs- und beurteilungsbezogene Fragen sind Aufgaben der Schulleitung</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> – mindestens einmal pro Halbjahr – organisiert, moderiert und dokumentiert durch Mentor*in – Inhalte: bisheriger Verlauf, persönliche Ressourcensituation und Unterstützungsbedarfe, nächste Entwicklungsschritte <p>PH-Austauschanlässe</p> <ul style="list-style-type: none"> – studiengangsspezifische Austauschgespräche zu Erfahrungen und Herausforderungen (z. B. Mentoratssitzungen) – spezifische Anliegen und individuelle Beratungsmöglichkeiten |

3 Anhang 1: Konzeptionelle Überlegungen zum Begleiteten Berufseinstieg

3.1 Herausforderung Berufseinstieg

Die Phase des Berufseinstiegs ist – das zeigen diverse Studien (vgl. Keller-Schneider 2010, 2018) – ein Zeitraum, der die Berufseinsteigenden in besonderer Weise herausfordert. Schulleitungen und Kolleg*innen der Kindergärten und Schulen, an denen die Studierenden der Studienvariante Quereinstieg dann erstmals umfassend Mitverantwortung für Kinder und Jugendliche sowie für die Wirksamkeit von Schule und Unterricht übernehmen, haben zugleich ein hohes Interesse daran, eine verlässliche, langfristige und erfreuliche Zusammenarbeit mit den Berufseinsteigenden zu etablieren. Die erfolgreiche Bewältigung des Berufseinstiegs von Studierenden mit Anstellung ist eine notwendige Voraussetzung dafür, als Schulgemeinde den Bildungsauftrag der Volksschule umfassend realisieren zu können. Sie ist zugleich eine Aufgabe, die umso wahrscheinlicher bewältigt werden kann, je besser die Berufseinsteigenden begleitet werden.

Ein prominentes und empirisch gut untersuchtes Modell des Berufseinstiegs geht davon aus, dass sich den neuen Kolleg*innen eine Reihe von beruflichen Entwicklungsaufgaben stellen, die auf dem Weg zu einer erfahrenen Lehrperson bewältigt werden müssen:

«Berufliche Entwicklungsaufgaben [...] verweisen strukturtheoretisch begründet auf die typischen Entwicklungsfelder des beruflichen Handelns von Lehrpersonen: Person, Sache, Schülerinnen und Schüler sowie Institution» (Hericks, 2006, S. 63). «Sie manifestieren sich in Entwicklungsaufgaben der Rolle als Lehrperson, der Vermittlung von Sach- und Fachinhalten, der Anerkennung der Schülerinnen und Schüler als entwicklungsfähige und entwicklungsbedürftige Andere sowie der Kooperation in und mit der Institution Schule» (Keller-Schneider 2021, S. 79, vgl. auch Hericks 2006).

Keller-Schneider verweist auf drei zentrale Aspekte:

- Entwicklungsaufgaben sind «unhintergebar», sie müssen also bewältigt werden, wenn es zu einem Fortschritt im professionellen Handeln kommen soll. Nur «gelöste Entwicklungsaufgaben führen zur Progression der Kompetenz- sowie der Identitätsentwicklung» (Hericks 2006, S. 60, Keller-Schneider 2021, S. 80).
- Entwicklungsaufgaben müssen seitens der Studierenden «als *Herausforderung* angenommen» (ebd.) werden, Vermeidung führt zwangsläufig zur Stagnation.
- «Erfahrene, in der Ausbildung tätige Lehrpersonen sind [...] gefordert, sich in die Perspektive der angehenden Lehrpersonen einzudenken, um an ihre Sichtweise anknüpfend Professionalisierungsprozesse zu unterstützen» (ebd., S. 81).

Die bisherigen Überlegungen beziehen sich auf Formen des Berufseinstiegs, der sich mindestens an ein abgeschlossenes Studium zum Lehrberuf anschliesst und damit bereits vor demselben umfangreiche berufspraktische Lerngelegenheiten bietet. Das vorliegende Dokument bezieht sich jedoch auf die Studienvariante Quereinstieg, deren Kernmerkmal darin besteht, bereits im zweiten Studienjahr den Berufseinstieg vorzusehen.

3.2 Der Begleitete Berufseinstieg in der Studienvariante Quereinstieg

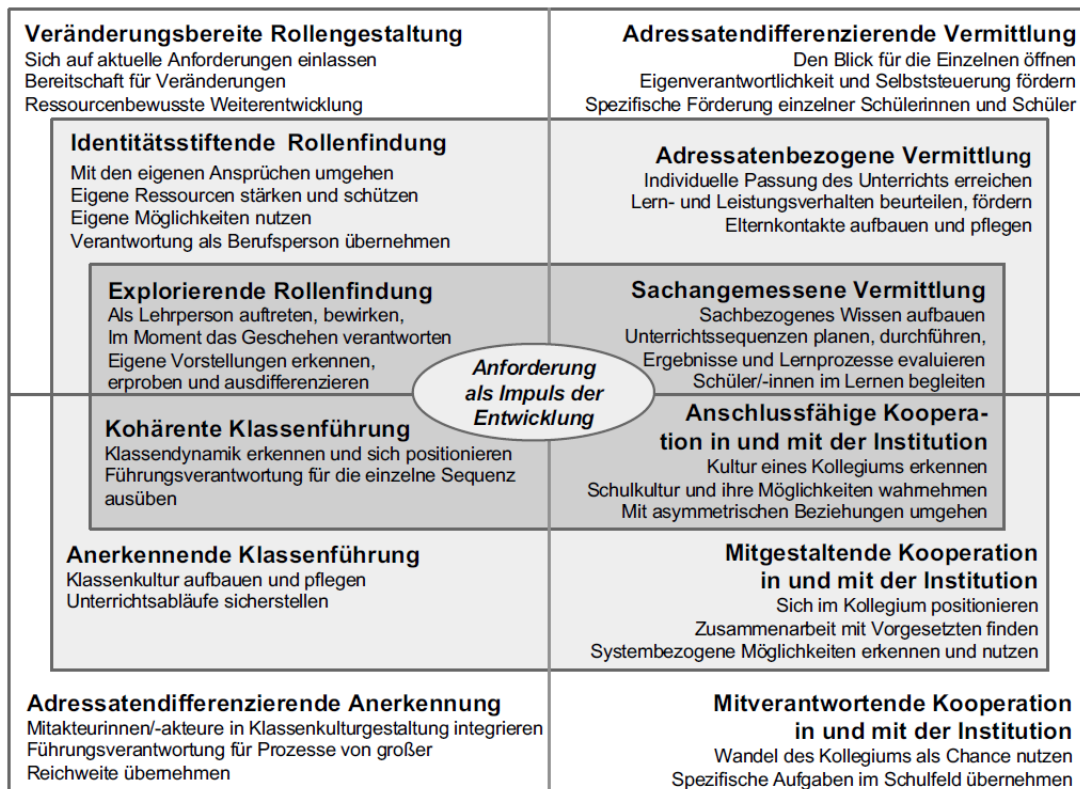
Der Zeitpunkt des Begleiteten Berufseinstiegs in der Studienvariante Quereinstieg verlagert die Entwicklungsaufgaben für die Studierenden deutlich nach vorne.

Zwei Modelle aus den Arbeiten von Keller-Schneider erweisen sich diesbezüglich als deutungsmächtig:

Im folgenden Modell (Abbildung 1) wird sichtbar, wie die Entwicklungsaufgaben als *Entwicklungslinien* (in der Darstellung von innen nach aussen) über die Phasen Studium, Berufseinstieg und erfahrene Berufstätigkeit in den vier genannten Dimensionen Person, Sache, Adressat*innen und Institution verlaufen und sich zugleich im Anspruch steigern. Studierende der Studienvariante Quereinstieg müssen die Entwicklungsaufgaben, die im Studium beschrieben werden, *früher und verbindlicher* in den Erwartungen der Akteur*innen der Schulgemeinde bearbeiten. So scheint es z. B. für die Studienvariante Quereinstieg bedeutsam, in der Dimension «Person», die «explorierende Rollenfindung» bereits im grundlegenden Praktikum erfolgreich zu bewältigen, um mit Beginn des zweiten Studienjahres an der «identitätsstiftenden Rollenfindung» arbeiten zu können.

Person: Berufsrolle

Sache: Vermittlung



Adressatinnen/Adressaten: Anerkennung

Institution: Kooperation

Abbildung 1: Berufsphasenspezifisch konkretisierte Entwicklungsaufgaben, den Entwicklungslinien beruflicher Entwicklungsaufgaben folgend (Keller-Schneider 2021, S. 82).

Die *Bedingungen*, unter denen diese Herausforderungen bewältigbar sind, liegen – Abbildung 2 folgend – auf verschiedenen Ebenen, deren Kenntnis für die Schule und die Hochschule bedeutsam ist, um die jeweiligen Unterstützungsleistungen durch die neue Funktionsrolle **Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg** (vgl. in Abbildung 2, Ziffer 4 «Soziale Ressource») erbringen zu können.

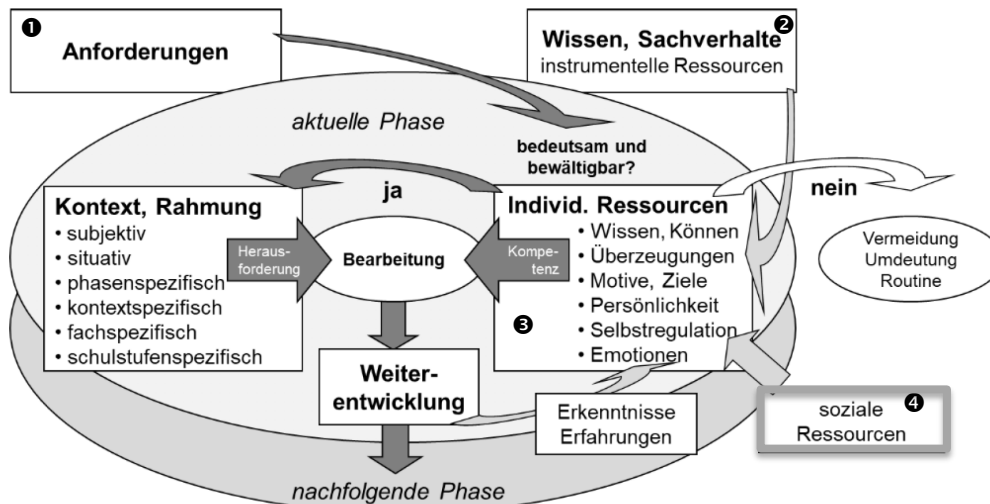


Abbildung 2: Rahmenmodell der Entwicklung pädagogischer Professionalität (Keller-Schneider 2019), Ziffern und Hervorhebung ergänzt.

Die Bedingungen, die für den Berufseinstieg generell gelten, werden im Folgenden als Grundlage der *spezifischen* Begleitungskonzeption in der Studienvariante Quereinstieg kurz dargestellt:

- *Anforderungen* (1) im Berufseinstieg sind vielfältig und ergeben sich aus den «normalen» Handlungsanforderungen in Kindergärten und Schulen, die wiederum auf den Erziehungs- und Bildungsauftrag der Volksschule zurückgehen: Planen, Vorbereiten, Kommunizieren, Kooperieren, Erziehen, Unterrichten, Bewerten sind typische Anforderungen, die sich Berufseinsteigenden unvermeidlich stellen.
- *Wissen und Sachverhalte* (2) beinhaltet sowohl «Praxis-Wissen» zur Bewältigung konkreter Situation als auch Wissen, das durch differenzierte Begriffe erst eine berufliche Wahrnehmung ermöglicht, die mit erweiterten Handlungsmöglichkeiten einhergeht. Beide Wissensarten gilt es im Laufe des Studiums in der Studienvariante Quereinstieg zu erwerben und produktiv aufeinander zu beziehen.
- *Individuelle Ressourcen* (3) bringen Studierende mit und entwickeln diese im Verlauf des Studiums. Die notwendige «Ressourcenausstattung» im weiteren Sinne wird im Berufseignungsassessment ebenso wie im ersten Studienjahr überprüft.
- *Soziale Ressourcen* (4) sind neben dem zur Verfügung gestellten Wissen die zentralen Unterstützungsmomente bezüglich eines gelingenden Berufseinstiegs der Studierenden.

Der vorgezogene Begleitete Berufseinstieg in der Studienvariante Quereinstieg in Kombination mit dem während dieser Phase andauernden Studium erfordert gegenüber dem regulären Berufseinstieg

- die institutionelle Absicherung der «sozialen Ressourcen»,
- die Klärung von Rollen und Zuständigkeiten zwischen den Ausbildungsorten Schule und Hochschule sowie
- die Konkretisierung der für die jeweilige Funktion vorgesehenen Aufgaben.

Die neue Funktionsrolle **Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg** berücksichtigt die besondere Situation des vorzeitigen Berufseinstiegs in der Studienvariante Quereinstieg und stellt neben den «sozialen Ressourcen» der Praxislehrperson und dem Mentorat der Hochschule³ eine zentrale Gelingensbedingung dar.

³ Die Aufgaben dieser beiden Funktionsrollen sind anderweitig umfassend beschrieben.

4 Anhang 2: Ausgewählte Literatur zu Lehrer*innenbildung, Berufseinstieg und Berufseinführung

Albisser, Stefan: Belastender oder kompetenzorientierter Umgang mit Anforderungen und Ressourcen im Berufseinstieg? - In: PÄD-Forum: unterrichten erziehen 37/28 (2009) 3, S. 104-107.

Bauer, C., Bieri Buschor, C., Bürgler, B. (2019) Quereinstieg: Berufswechsel in den Lehrberuf in der Schweiz. In: Journal für LehrerInnenbildung. 19(2), 14-27.

Benz-Gydat, Melanie: Der Berufseinstieg als Transition: Vom Studium in die andragogische Praxis - In: Schmidt-Lauff, Sabine [Hrsg.]; Felden, Heide von [Hrsg.]; Pätzold, Henning [Hrsg.]: Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich 2015, S. 113-125.

Bonnet, Andreas; Hericks, Uwe: Professionalisierung und Deprofessionalisierung im Lehrer*innenberuf.

Ansätze und Befunde aktueller empirischer Forschung [Editorial] - In: Zeitschrift für interpretative Schul- und Unterrichtsforschung 3 (2014), S. 3-13.

Freisler-Mühlemann, Daniela; Schafer, Yves: Kompetent und motiviert in den Lehrberuf - In: Safi, Netkey [Hrsg.]; Bauer, Catherine Eve [Hrsg.]; Kocher, Mirjam [Hrsg.]: Lehrberuf: Vorbereitung, Berufseinstieg, Perspektiven. Beiträge aus der Professionsforschung. Bern: hep Verlag 2019, S. 129-140.

Hascher, T. (2006). Veränderungen im Praktikum – Veränderungen durch das Praktikum. In: C. Allemann-Ghionda & E. Terhart (Hrsg.), Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 51, 130-148.

Hericks, Uwe; Sotzek, Julia; Rauschenberg, Anna; Wittek, Doris; Keller-Schneider, Manuela: Habitus und Normen im Berufseinstieg von Lehrer*innen. Eine mehrdimensionale Typenbildung aus der Perspektive der Dokumentarischen Methode - In: Zeitschrift für interpretative Schul- und Unterrichtsforschung 7 (2018), S. 65-80.

Keck Frei, A., Kocher, M., Spiess, R., Bieri Buschor, C. & Hürlimann, R. (2017). Die berufsintegrierte Ausbildungsphase von quereinsteigenden Lehrpersonen: Lernen an der Pädagogischen Hochschule und am Arbeitsort Schule. In: C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), Berufswechsel in den Lehrberuf (S. 141-160). Bern: hep.

Keller-Schneider, M. (2021). Entwicklungsaufgaben im Vorbereitungsdienst. In J. Peitz und M. Harring (Hrsg.). Das Referendariat. Ein systematischer Blick auf den schulpraktischen Vorbereitungsdienst. Münster: Waxmann. S. 189-201.

Keller-Schneider, M. (2021). Entwicklungsaufgaben aus entwicklungspsychologischer sowie aus stress- und ressourcen-theoretischer Perspektive als Zugang zur Professionalisierung von (angehenden) Lehrpersonen. In T. Leonhard, P. Herzmann & J. Kosinar (Hrsg.). „Grau, theurer Freund, ist alle Theorie“? Theorien und Erkenntniswege schul- und berufspraktischer Studien. Schulpraktische Studien und Professionalisierung, Band 5. Münster: Waxmann, S. 71-87.

Keller-Schneider, Manuela: Berufseinstieg von Lehrpersonen. Herausforderungen, Ressourcen und Angebote der Berufseinführung - In: Journal für LehrerInnenbildung 20 (2020) 3, S. 64-73.

Keller-Schneider, Manuela: Beanspruchung im Berufseinstieg. Eine Frage der Berufsphase oder der Persönlichkeit? - In: PÄD-Forum: unterrichten erziehen 37/28 (2009) 3, S. 108-112.

Keller-Schneider, M. & Hericks, Uwe (2017). Professionalisierung von Lehrpersonen – Berufseinstieg als Gelenkstelle zwischen Aus- und Weiterbildung. In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 35 (2017) 2, S. 301-317.

Kosinár, Julia; Laros, Anna: Orientierungsrahmen im Wandel? Berufsbiographische Verläufe zwischen Studium und Berufseinstieg - In: van Ackeren, Isabell [Hrsg.]; Bremer, Helmut [Hrsg.]; Kessl, Fabian [Hrsg.]; Koller, Hans Christoph [Hrsg.]; Pfaff, Nicole [Hrsg.]; Rotter, Caroline [Hrsg.]; Klein, Dominique [Hrsg.]; Salaschek, Ulrich [Hrsg.]: Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich 2020, S. 255-268.

Košinár, Julia (2019). Berufliche Identitätsbildung als Prozess und Entwicklungsaufgabe im Studium. In Safi, N.; Bauer, C. & Kocher, M. (Hrsg.). Lehrberuf: Vorbereitung, Berufseinstieg, Perspektiven. Beiträge aus der Professionsforschung. Bern: hep Verlag, 83-98.

Košinár, Julia (2014): Professionalisierung in der Lehrerbildung. Anforderungsbearbeitung und Kompetenzentwicklung im Referendariat, Opladen: Barbara Budrich. Studien zur Bildungsgangforschung,

Larcher Klee, S. (2002). Einstieg in den Lehrberuf. Untersuchungen zur Identitätsentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern im ersten Berufsjahr. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag.

Leonhard, Tobias [Hrsg.]; Herzmann, Petra [Hrsg.]; Košinár, Julia [Hrsg.]: "Grau, theurer Freund, ist alle Theorie"? Theorien und Erkenntniswege Schul- und Berufspraktischer Studien. Münster; New York: Waxmann 2021, 300 S. - (Schulpraktische Studien und Professionalisierung; 5).

Rothland, M., Cramer, C. & Terhart, E. (2018). Forschung zum Lehrerberuf und zur Lehrerbildung. In R. Tippelt & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), Handbuch Bildungsforschung (4. Aufl.) (S. 1011-1034). Wiesbaden: Springer VS.

Schneider, Klaus: Der Berufseinstieg von Lehrpersonen. Übergang und erste Berufsjahre im Kontext lebenslanger Professionalisierung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt 2021.

Schweinberger, C., (2019). Vignetten oder die Frage: Was würden Sie an dieser Stelle tun? In: Journal für LehrerInnenbildung. 19(2), 92-97.

Tigchelaar, A., & Melief, K. (2017). Kontinuität und Diskontinuität: Erfahrungen von Quereinsteigenden im Lehrberuf. In N. Safi, C. E. Bauer & C. B. Buschor (Hrsg.), Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung (S. 41-51). Bern: hep verlag.

Zingg, Claudio; Grob, Urs: Belastungswahrnehmungen von Primarlehrpersonen im Kanton Zürich beim Berufseinstieg - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 20 (2002) 2, S. 216-226.